

ROTINAS TRABALHISTAS NO DEPARTAMENTO PESSOAL

Tópicos Desenvolvidos

- ***1 - Procedimento na Admissão;***
- ***2 - Tipos de Contratos de Trabalhos e seus Procedimento na Vigência;***
- ***3 – Afastamento temporários no Contrato de Trabalho;***
- ***4 – Remuneração e Salário;***
- ***5 – Descontos Legais;***
- ***6 – Jornada de Trabalho;***
- ***7 – Décimo Terceiro Salário;***
- ***8 – Férias – Aspecto Gerais;***
- ***9 – FGTS – (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço)***
- ***10 – Procedimento no Desligamento;***
- ***11 – Homologações e Validade da Quitação e Prazo de Pagamento das Verbas Rescisórias;***
- ***12 – Seguro Desemprego;***
- ***13 – Prescrição de Verbas Trabalhistas;***
- ***14 – Segurança e Medicina do Trabalho;***

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

1 – Procedimentos na Admissão.

1.1 – Admissão de Candidatos

As empresas têm seu departamento de recrutamento e seleção, onde trabalham psicólogos, entrevistadores, aplicadores de testes psicotécnicos, (procedimentos diferenciados conforme exigências da empresa). Partindo desse ponto de vista de que as empresas tem necessidades de obter informações dos candidatos a vagas, o setor de RH recruta e seleciona conforme acima mencionado, o candidato aprovado para vaga, segue – se os procedimentos de admissão;

1.2 Documentação para processo admissional.

A seguir, menciona-se uma série de documentação que serão exigidos do candidato, para que se proceda ao seu registro;

- Carteira de Trabalho e Previdência Social.
- Cédula de Identidade.
- Título de Eleitor.
- Certificado de reservista.
- “Menor Estudante” : declaração da escola que confirme estar frequentando algum curso.
- Cadastro de Pessoa Física (CPF)
- Exame Médico* (Conf. Exigência do PCMSO da empresa)
- Fotografias.
- Certidão de Casamento ou Nascimento.
- Certidão de filhos menores de 14 anos ou inválidos de qualquer idade, necessária para pagamento do salário família.
- Certidão nascimento p/ maiores de 18 a 21 anos p/ dedução IRRF, juntamente com comprovante de frequência curso superior.
- Caderneta de Vacinação e comprovante escolar: até seis anos de idade caderneta de vacinação, e a partir de sete anos de idade, comprovante semestral de frequência à escola para pagamento do salário família.
- Comprovante de endereço.
- Cartão de vacina antitetânica. (Depende da empresa exigir ou não)

***Exame Médico Admissional;**

É a investigação clínica, isto é, à apuração das condições físicas e psicológicas do candidato (conf. NR 7, itens 7.4.1 a e 7.4.2). O exame médico admissional deverá ser realizado antes que o candidato assuma suas atividades. (NR 7, itens 7.4.3.1). A empresa deve renovar o exame médico de seis em seis meses, quando se tratar de atividades e operações insalubres, deverá fazê-lo anualmente ou a cada dois anos, depende da idade nos demais casos.

Com os dados e documentação mencionados, é possível preencher toda documentação exigida para admissão.

1.3 – Registro de Empregados

A empresa regida pela CLT, ao admitir um empregado, deverá registra-lo no livro, na ficha ou no sistema eletrônico. O livro ou a ficha serão autenticados pelos fiscal do trabalho, quando da fiscalização no estabelecimento empregador, não sendo necessária a autenticação para as empresas que optarem pelo sistema informativo de registro de empregados, conforme portaria n.º 3.626/91 com a nova redação dada pela portaria n.º 739, de 29.08.97 (DOU de 05.09.1997). O prazo para o Registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado é de 48 horas, conforme o Art. 29 da CLT. O empregado entregará a documentação, mediante recibo para empresa, e a empresa ao devolvê-la, passa novo recibo de devolução.

2 – Tipos de Contratos de Trabalhos e seus Procedimento na Vigência

2.1- Considerações;

Contrato de trabalho é acordo tácito ou expresso, que corresponde à relação de emprego (ART. 442 CLT)

2.2 – Contrato por prazo Determinado

É o contrato cuja vigência depende de termo prefixado ou de execução de serviço específico ou ainda de realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (Art. 443,§ 1º , CLT). O prazo máximo de duração não poderá exceder 02 (dois) anos (Art. 445 CLT). Permite –se uma única prorrogação, desde de que não ultrapasse o prazo (Art. 451 da CLT), havendo mais de uma prorrogação o contrato passará a vigorar por prazo indeterminado (Art. 451 CLT)

2.2.1 - Sucessão:

Para se celebrar novo contrato a prazo com o mesmo empregado é necessário um intervalo de, no mínimo, 06 (seis) meses, sob pena do referido contrato transformar – se em prazo indeterminado (Art. 452 CLT).

2.2.2 – Rescisão Antecipada :

Na ocorrência efetiva de rescisão antecipada, sobre esse contrato encidirão as normas concernentes aos contratos de trabalho pôr prazo indeterminado .

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

O contrato pôr prazo determinado só será válido em se tratando;

- a) De serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.
- b) De atividades empresariais de caráter transitório;
- c) De contrato de experiências;

2.3 – Contrato de experiências

O contrato de experiência não poderá exceder a 90 dias, conforme Art. 445 § único da CLT. O contrato de experiência pode ser prorrogado apenas uma vez e respeitando o limite máximo de 90 (noventa) dias(exceto acordado em CCT), conforme Art. 451 da CLT e enunciado 188 do TST. Celebrado o contrato de experiência, este deve ser mencionado na parte de anotações gerais da CTPS (Mostrar Ex. carimbo)

OBS:

- a) Noventa dias e não três meses é a extensão - limite do contrato;
- b) Quando se tratar de menor de 18 anos, recomenda – se assinatura do pai ou responsável.

2.3.1 – Extinção Automática

Atingindo o termo avençado, o contrato de experiência se extingue, terminando automaticamente, pelo decurso do respectivo prazo.

Na hipótese, sem que qualquer das partes se manifeste em sentido contrário, no dia imediato ao termo previsto, o contrato passa a vigorar por prazo indeterminado.

2.3.2 – Rescisão Antecipada

A denúncia antes do termo acordado, por qualquer das partes, rescinde o contrato, não cabendo a concessão de aviso prévio.

Contudo, celebrando o contrato a termo entre as partes, com cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão antecipada, previsto no Art. 481 CLT, é devido aviso prévio de 30 dias no mínimo, caso seja exercido tal direito. Aplica –se , assim , as normas do contrato por prazo indeterminado. (portaria 3.288/11.10.88 nº 1 letra C e enunciado 163 do TST)

Na ausência da referida cláusula, o empregador ao, despedir o empregado, sem justa causa, obriga-se ao pagamento de indenização igual à metade da remuneração que o empregado teria direito até o término do contrato (Art. 479 da CLT)

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

2.3.3 – Rescisão pelo Empregado

A rescisão sem justa causa, motivada pelo empregado obriga –se a indenizar o empregador dos prejuízos resultantes. A indenização, contudo, não excederá aquela a que o empregado teria direito em idênticas condições (CLT art. 480).

2.3 .4 – Contratos Sucessivos

Considera – se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro 06 meses, a outro contrato por prazo determinado (Art. 452 CLT).

2.4 – Contrato por Prazo Indeterminado.

É aquele em que as partes somente estabelecem o seu início sendo que o termo final somente ocorrerá por iniciativa de uma das partes, espontaneamente (sem justa causa ou sem justo motivo), ou por provocação de uma das partes que praticando ato ou fato contrário ao disposto em normas legal, causa prejuízo à outra, possibilitando a rescisão contratual por justa causa ou indireta.

3 – Afastamento temporários no Contrato de Trabalho

Consiste nas modalidades de **Suspensão e Interrupção**;

3.1- Suspensão : Não há trabalho e nem há salário;

Ex. Suspensão disciplinar, Afastamento por aux. doença após 16º dia, etc...

3.2 -Interrupção : Não há trabalho, mas há salário;

Ex. Férias, faltas justificadas, licença gestantes, etc...

4 – Remuneração e Salário:

4.1- Salário;

O salário é o valor pago pelo empregador, em contraprestação de serviços executados pelo empregado, durante um determinado período estipulado em contrato de trabalho.

4.2 - Remuneração;

“Além do pagamento em dinheiro, compreendem – se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou prestação **IN NATURA** que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (Art. 458 CLT)”.

A remuneração é exatamente a soma desse salário com outras parcelas feitas pelo empregador ou pôr terceiros, decorrentes de seu contrato de trabalho (bem como ; Adicionais de insalubridade, noturnos, periculosidades, horas extras, etc.)

4.3– Parcelas que Constituem salário indireto.

São as seguintes as parcelas que constituem salário indireto;

Gratificação:

As gratificações que integram o salário são aquelas pagas por força de ajuste expresso ou tácito (art. 457,paragrafo 1º da CLT); expresso é o ajuste que consta no contrato ou regulamento interno da empresa, ou o que foi considerado dessa forma pela Justiça do Trabalho, em virtude de ter sido provado por testemunhas o acerto verbal efetuado. Ajuste tácito é o que decorre do pagamento repetido de forma assídua.

Prêmios:

São pagos aos empregados, a vários títulos para compensar ou incentivarem a produtividade na produção, a assiduidade, disciplina, freqüências, etc. Aplicam-se aos prêmios os mesmos princípios que regem as gratificações.

Diárias para Viagem e Ajuda de Custo:

Conforme estabelece o art. 457, parágrafo 2º da CLT, “não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam cinquenta pôr cento (50%) do salário percebido pelo empregado”, e conforme determina o Enunciado 101 do TST, as diárias de viagem o mesmo, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios.

4.4– Parcelas que integram Remuneração.

São as seguintes as parcelas salariais, pagas em folha de pagamento, e que incorporam o salário do empregado para todos os efeitos.

Horas Extras:

De acordo com a Constituição Federal/ 88 as horas trabalhadas em jornadas suplementar, serão acrescidas do adicional de 50% sobre o salário- hora normal.

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de duas horas, mediante acordo escrito entre o empregador e o empregado, ou mediante acordo coletivo ou convenção

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

coletiva de trabalho, devendo obrigatoriamente o empregador pagar, pelo menos, mais 50% sobre a hora normal. (salvo em regime de compensação, veja a seguir)

Adicional de Insalubridade;

Há três graus de insalubridade : Máxima, média e mínima. Os empregados que trabalham em condições insalubres têm assegurados a percepção do adicional de acordo com o grau de risco, a saber 40%, 20%, e 10%, importando, nesse caso, o salário mínimo (art. 192 da CLT)

- ♦ Base de calculo para o adicional de insalubridade; Apesar de o artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal determinar que é vetada a vinculação do salário mínimo para qualquer fim, os Tribunais têm adotado o mesmo como base de cálculo para o adicional de insalubridade, como vemos jurisprudência a seguir. (Enunciado nº 17 TST)

Adicional de Periculosidade;

O empregado que trabalha em condições de periculosidade é de 30% sobre o salário efetivo, não incidindo esse percentual sobre gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

É importante salientar que o adicional de periculosidade é de 30% sobre o salário base e não sobre o salário mínimo.

Adicional Noturno;

Na atividade urbana, considera-se noturno o trabalho executado entre 22:00 (vinte e duas) horas de um dia à 05:00 (cinco) horas do dia seguinte; no trabalho rural, o executado na lavoura entre 21:00 (vinte e uma) à 05:00 (cinco) horas e na atividade pecuária entre às 20:00 (vinte) horas de um dia às 04:00 (quatro) horas do dia seguintes .

O trabalho noturno é remunerado com o adicional de 20%, calculado sobre o salário da hora normal diurna.

- ♦ A hora noturna é computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos (ou 52,50 – cinquenta e dois minutos e meio). Assim 07:00 (sete) horas de 60 minutos equivalem a 08:00 (oito) horas noturnas , o que representa um acréscimo na hora de 14,28571 % (60:52,5) sobre a hora diurna. Daí o coeficiente 1,14285 para calculo de 01 :00 (uma) hora reduzida (sem o adicional noturno).
- ♦ Os calculos também podem ser feitos com a conversão das horas trabalhadas em minutos (60m/hora), dividindo – se o resultado por 52,50 e acrescentando o adicional de 20%. Seguindo o exemplo abaixo:

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

- a) $14 :00 \text{ h} \times 60 \text{ m} = 840 \text{ minutos}$
- b) $840 \text{ m} : 52,5 = 16 \text{ horas}$
- c) $16:00/\text{h not.} \times 2,00 \text{ sal./h} = \text{R\$ } 32,00$
- d) $\text{Ad. Noturno} = \text{R\$ } 32,00 \times 1,20 = \text{R\$ } 38,40$

♦ A hora extra noturna compreende dois adicionais (o noturno e o da hora extra) que são aplicados separadamente, ou seja, taxa sobre taxa. Exemplo de calculo de hora extra noturna

- a) Valor Hora normal : R\$ 2,00
- b) Valor hora Noturna : $\text{R\$ } 2,00 \times 1,20 = \text{R\$ } 2,40$
- c) Valor hora extra noturna = $\text{R\$ } 2,40 \times 1,50 = \text{R\$ } 3,60$

Salário Família;

Uma quota de salário família é fixada pela previdência social. Têm direito a ela os filhos com até 14 anos ou inválidos. Cada filho tem direito a uma cota .

Salário família é uma importância paga mensalmente pela empresa, junto com salário do empregado (consultar tabela no site do INSS).

5 – Descontos Legais

“Ao empregador é vetado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamento, de dispositivos de lei ou convenção coletiva”.
(Art. 462, “ Caput” da CLT)

“ Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordado ou na ocorrência de dolo do empregado”. (Art. 462,§ 1º da CLT).

5.1 - INSS ;

A contribuição de cada segurado empregado, filiado ao Instituto Nacional do Seguro Social, inclusive o doméstico, e o avulso, é de 8% - 9% - 11%, de acordo com o salário de contribuição determinada pela previdência social. (consultar tabela site INSS)

- Obrigatoriedade de Contribuição do Aposentado ao INSS;

A partir da competência Agosto de 1995, o aposentado que estiver exercendo ou que voltar a exercer atividades abrangida pelo Regime Previdenciário é segurado obrigatório em relação a essa atividade, ficando sujeito às contribuições para fins de custeio da Seguridade Social, conforme preceito Art. 12, § 4º da Lei nº 8.212/91, alterada pela Lei nº 9.032, de 28/04/1995.

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

Diante do exposto, os aposentados por idade ou por tempo de serviços não estão isentos de contribuir para a Previdência Social.

5.2- Imposto de Renda na Fonte;

O imposto de renda a ser descontado na fonte sobre os rendimentos do trabalho assalariado, inclusive férias e a gratificação natalina (13 º Salário), pagos por pessoas físicas ou jurídicas, bem assim sobre os demais rendimentos recebidos por pessoas físicas , que estejam sujeitos à tributação exclusiva na fonte ou definitiva, pagos por pessoas jurídicas, é calculado mediante a utilização da seguinte tabela progressiva.
(consultar tabela junto ao site da Receita)

A base de calculo sujeito à incidência mensal do Imposto de renda na fonte é determinado mediante a dedução das seguintes parcelas do rendimento tributável :

- a) Pensão Alimentícia em face das normas do Direito de Família, quando em cumprimento a Decisão Judicial (Obs* os dependes beneficiados a pensão não poderão ser considerados como dependentes para dedução).
- b) A quantia por dependentes.
- c) Contribuição ao INSS.
- d) Contribuição a Previdência Privada.

Dispensa de retenção de valor Igual ou inferior a R\$ 10,00;

Segundo o Art. 67 da Lei 9.430, de 27/12/96 (DOU de 30/12/96), fica dispensada a retenção de Imposto de Renda, de valor igual ou inferior a R\$ 10,00 (dez reais), incidentes na fonte sobre rendimentos que devam integrar a base de calculo do imposto de renda devido na declaração de ajuste anual.

Porém, o Art 68 § 1º, diz “O imposto ou contribuição administrado pela secretaria da Receita Federal, arrecadado sob um determinado código de receita, que, no período de apuração, resultar inferior a R\$ 10,00 (dez reais), deverá ser adicionado ao imposto ou contribuição de mesmo código, corresponde aos períodos subsequentes, até que o total seja igual ou superior a R\$ 10,00 (dez reais), quando, então, será pago ou recolhido no prazo estabelecido na legislação para este último período de apuração.

5.3- Contribuição Sindical – Empregados;

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados associados desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

devidas ao sindicato, quando por este notificados, salvo quando à contribuição sindical, cuja desconto independe dessa formalidade.

São também obrigados a descontar, na folha de pagamento do mês de Março de cada ano, a contribuição sindical de um dia de trabalho de todos os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração.

- Contribuição Assistencial e/ ou Confederativa para Associados Sindical ou Profissional;

A contribuição Assistencial permanece em vigor conforme Art. 513, alínea “e” da CLT, que prevê como prerrogativa dos sindicatos impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. O Art. 462 da CLT, estabelece que o empregador pode efetuar o desconto nos salários do empregados, quando este resultar de convenção coletiva.

A Constituição Federal assegura à associados profissional ou sindical o desconto da contribuição confederativa, conforme preceitua o Art. 8º, inciso IV:

“A assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição em lei”.

5.4- Adiantamentos;

A maioria das empresas faz no décimo quinto ou vigésimo dia de trabalho um adiantamento (vale) do salário a seus empregados.

Geralmente são permitidos adiantamento até 50% do salário.

5.5- Utilidades;

O empregador deve observar as limitações percentuais para desconto de utilidades concedidas ao empregado, como: habitação, vestuário, higiene e transporte

Habitação e Alimentação; A Lei nº 8.860, de 24/03/94 (DOU de 24/03/94), acrescenta os parágrafos 3º e 4º do Art. 458 da CLT, limitando em 25% e 20% do salário contratual para desconto da habitação e alimentação como salário – utilidades.

Quando a empresa fornece alimentação ou vale – refeição, ou a cesta básica In natura ou através de vale – alimentação, e está inscrita no Programa de Alimentação ao Trabalhador – PAT e se beneficia do incentivo fiscal proporcionado pela Lei nº 6.321, de 14/03/76, só poderá deduzir do empregado, título de participação nos custos da alimentação, máximo de 20% (vinte por cento) dos custo direto da refeição.

Vestuário e Equipamentos de Proteção; É proibido descontar dos salários os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado ou para serem utilizados no local da prestação de serviços, inclusive os equipamentos de proteção individual (EPI). O desconto está proibido expressamente pelos Art. 166 e 458, § 2º da CLT.

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

Vale Transporte; Constitui direito do empregado urbano (foram beneficiados também o servidor público, o doméstico, o trabalhador avulso e o temporário) que a empresa assuma a diferença entre 6% do salário base mensal e a despesa efetiva com transporte de ida e volta residência /trabalho, mesmo que implique na tomada de várias conduções, tanto urbana como intermunicipais e até interestaduais, se for o caso, que tenham as mesmas características no transporte urbano . Não estão abrangidos os transportes especiais (tipo executivo)

A empresa descontará do empregado a parcela equivalente a 6% do seu salário básico ou vencimentos, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens, tipo horas extras, adicionais noturno, comissões do comissionista misto, adicional de insalubridades e periculosidades, etc.

Faltas e atrasos; Quando o empregado, sem motivo justificado, faltar ou chegar atrasado ao trabalho, o empregador poderá descontar do salário quantia correspondente à falta. Poderá descontar inclusive o repouso semanal, quando o empregado não cumprir integralmente seu horário de trabalho na semana. Salvo o **Art. 473 da CLT** estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário ou do repouso semanal.

É vedado ao empregado fazer qualquer outro tipo de desconto , salvo quando este resultar de dispositivos de lei ou convenção coletiva.

6 – Jornada de Trabalho.

A jornada de trabalho normal é de 08 horas é regra geral, observando o limite constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. A Lei fixa limites inferiores para certas profissões inclusive regulamentadas: telefonistas 06 (seis), cabineiros 06 (seis) horas, jornalista 05 (cinco), médicos 04 (quatro) horas, etc.

Assim, se a empresa estabelece uma jornada de 40 horas semanais, não poderá alterá – las para 44 horas, pois embora seja este o máximo permitido, essa mudança vai acarretar alterações do contrato de trabalho (Art. 468 da CLT).

6.1 -Acordo de Prorrogação – Horas Extras;

A duração normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 02 (duas) horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. (Art. 59 da CLT)

Ocorrendo necessidades imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto (Art. 61 da CLT)

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

Não se compreendem no regime “ DA DURAÇÃO DE TRABALHO”, conforme preceitua o Art. 62 da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 8.966, de 27/12/94 (DOU de 28/12/94).

“I – Os empregados que exercem atividades externas incompatível com a fixação de horários de trabalho, devendo tal condição ser anotada na carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamentos em filial.

Parágrafo único : O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

O Art.7º, inciso XIII da Constituição Federal, preceitua :

“Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

- Atividades de Processamento eletrônico (digitadores compositores etc.), não deve ser excedido o limite de 05 (cinco) horas de trabalho; para cada 50 minutos trabalhados, uma pausa de 10 minutos, salvo o dispositivo em convenções e acordo coletivo de trabalho, conforme portaria nº 3.751, de 23/11/1990, Norma Regulamentadora nº 17, ergonomia, item 17.6.4.

6.2 - Intervalo de Jornada;

Em qualquer trabalho contínuo, cujo duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas (**Art. 71 da CLT**). Veja § 1º, 2º, 3º e 4º no mesmo Artigo.

6.3 - Acordo de Compensação de Horas;

Compensar horas de trabalho significa acrescer, correspondentemente, à jornada contratada, relativa aos demais dias da semana as horas reduzidas ou suprimidas do dia a ser compensado.

Regra geral a compensação de horas objetiva a redução ou suspensão do trabalho em sábados, segundas – feiras que antecedem feriados às terças – feiras, sextas – feiras, que sucedem feriados às quintas – feiras, dia de carnaval e Quarta – feira de cinzas (meio expediente) etc.

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

6.4 - Repouso Semanal Remuneração; (ou DSR)

Todo empregado tem direito ao repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas (Lei nº 605/49. Art. 1º, e CLT Art. 67) , preferencialmente aos domingos.

Empresa autorizadas a funcionar aos domingos (hospitais, restaurantes, etc.) devem organizar escala mensal e quinzenal de revezamento,(CLT Art. 67 e 386). Situações especiais devem ser autorizadas pela DRT.

6.5.1. Escala de Revezamento

Nos serviços que exijam trabalho aos domingos exceto os elencos teatrais e congêneres, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constante de quadro sujeito à fiscalização. O modelo da escala de revezamento é de livre escolha da empresa, organizada de maneira que, em um período máximo de 7 semanas de trabalho, cada empregado usufrua ao menos um domingo de folga (CLT, [art. 67](#), parágrafo único, e Portaria Ministerial nº 417, 10.06.66, com redação da Portaria MTPS nº 509/67).

6.5.2. Mulher

Para as mulheres, referida escala deve ser organizada quinzenalmente, favorecendo o repouso dominical (CLT, [art. 386](#)).

Ressalva os casos de faltas e atrasos justificados, o empregado que não tiver frequência integral durante a semana perderá o direito ao DSR e feriado.

7 – Décimo Terceiro Salário.

7.1 - Considerações ;

O Décimo terceiro salário ou gratificação natalina é devida a todos os empregados independente de sua remuneração segundo Art. 1º da Lei nº 4.090/62, Art. 3º da Lei 5.480/68 e Art. 7º da CF/88

A gratificação é paga em duas parcelas, sendo a primeira entre os meses de fevereiro e até 30 de novembro de cada ano, ou por ocasião das férias, se requerido pelo empregado até 31 de janeiro do ano a que se referir as férias. A Segunda será paga até o dia 20 de dezembro.

O valor do décimo terceiro correspondente a 1/12 da remuneração integral devida ao empregado em dezembro, por mês de serviço, considerando como tal, fração igual ou superior a 15 dias(trabalhado). Portanto os empregados admitidos até 17 de janeiro recebem a metade do salário contratual. (veja exemplo)

As faltas legais ou justificadas não prejudicarão o 13º salário. Entretanto, se o empregado faltar , injustificadamente no mês trabalhado, fração superior a 15 dias, perderá à gratificação proporcionalmente.

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

Integram o 13º salário, de acordo com os Enunciados nºs 45 e 253, as horas extras prestadas habitualmente, a gratificação semestral.

O percentual relativo ao FGTS incide sobre o pagamento das duas parcelas, sendo recolhido junto com o FGTS da folha de pagamento do mês em referência.

PIS/ PASEP – Quando ao 13º salário pago por entidades sem fins lucrativo e cooperativas, deve-se recolher o PIS sobre o valor pago, ou seja, 1% sobre a folha de pagamento do 13º salário.

8 - FÉRIAS – ASPECTOS GERAIS

Férias é o período de descanso anual, que deve ser concedido ao empregado após o exercício de atividades por um ano, ou seja, por um período de 12 meses, período este denominado "aquisitivo".

As férias devem ser concedidas dentro dos 12 meses subsequentes à aquisição do direito, período este chamado de "concessivo".

A lei não permite a conversão de todo o período em pecúnia, ou seja, "vender as férias", apenas autoriza que 1/3 do direito a que o empregado fizer jus seja convertido em dinheiro.

8.1 - DIREITO ÀS FÉRIAS;

Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, computando-se este período inclusive como tempo de serviço, na seguinte proporção:

Faltas Injustificadas	Férias Adquiridas
Até 05	30 dias
De 06 a 14	24 Dias
De 15 a 23	18 dias
De 24 a 32	12 dias
Acima de 32	Perde o direito às férias

Quando o empregado tiver mais de 32 faltas no período aquisitivo, este perderá o direito às férias.

Exemplo:

Empregado durante o período aquisitivo teve 7 faltas injustificadas. Gozará apenas 24 dias de férias em virtude do número de faltas injustificadas correspondente à tabela acima.

8.2 - FALTAS AO SERVIÇO CONSIDERADAS LEGAIS;

São faltas legais e justificadas, considerando-se dias úteis:

- até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento;
- por 5 dias, em caso de nascimento de filho;
- por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- até 2 dias consecutivos ou não para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referida na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- quando for arrolado ou convocado para depor na Justiça;
- durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;
- por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo INSS, exceto se estiver afastado por período maior que 6 (seis) meses, embora descontínuos, dentro do período aquisitivo;
- justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;
- durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido;
- nos dias em que não tenha havido serviço, salvo quando durante o período aquisitivo o empregado tenha deixado de trabalhar, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;
- as horas em que o empregado faltar ao serviço para comparecimento necessário como parte na Justiça do Trabalho (Enunciado TST 155);
- o dia que tenha faltado para servir como jurado (artigos 430 e 434 CPP);
- os dias que foi convocado para serviço eleitoral (Lei nº 4.737/65);

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

- os dias em que foi dispensado devido à nomeação para compor as mesas receptoras ou juntas eleitorais nas eleições ou requisitado para auxiliar seus trabalhos (Lei nº 9.504/97);
- os dias de greve, desde que haja decisão da Justiça do Trabalho dispondo que durante a paralisação das atividades ficam mantidos os direitos trabalhistas (Lei nº 7.783/89);
- período de frequência em curso de aprendizagem (DL nºs 4.481/42 e 9.576/89);
- nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer em juízo;
- greve lícita, se deferidas, pelo empregador ou pela Justiça do Trabalho, as reivindicações formuladas total ou parcialmente;
- para os professores no decurso de 9 dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto, em consequência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho;
- outras convencionadas em acordo, convenção coletiva ou dissídio coletivo.

8.3 - CRITÉRIO DE FALTAS A CONSIDERAR NA PROPORÇÃO DE FÉRIAS

As faltas não justificadas se computam individualmente, não se somando o desconto do DSR, nem se somam horas de atraso quebradas ou meio-período.

Isto para não haver a dupla penalidade ao empregado, ou seja, uma vez, por ocasião do desconto do repouso DSR durante o ano e outra vez para computar o desconto na proporcionalidade de férias. Por inexistência de previsão legal, as horas quebradas ou meio-período também não podem ser considerados dias inteiros ou “somados” a outros períodos de ocorrências semelhantes.

Exemplo 1:

Empregado faltou na segunda-feira, sem motivo justificado. Em decorrência, perdeu o DSR da semana correspondente. Para fins de cálculo das faltas não justificadas para cômputo do direito de férias, conta-se 1 (um) dia e não 2 (dois).

Exemplo 2:

O empregado atrasou-se ½ hora, sem justificativa, na terça-feira, trabalhando o período remanescente. Em decorrência, perdeu o DSR da semana e sofreu o desconto proporcional do período de atraso. Para fins de cálculo das faltas não justificadas para cômputo do direito de férias, não se descontará como falta tal evento.

8.4 -PERDA DO DIREITO

Perderá o direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

- permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;
- deixar de trabalhar, com percepção do salário por mais de 30 (trinta) dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa. Neste caso a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho; e
- tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente do trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Novo período aquisitivo iniciará quando o empregado, após o implemento de quaisquer das condições previstas anteriormente, retornar ao serviço.

Exemplo 1:

Empregado admitido em 05.11.2002 que se afastou por doença em 04.02.2003, com início do pagamento do benefício em 19.02.2003 (16º dia de afastamento), retornando ao trabalho em 31.08.2003.

- admissão: 05.11.2002
- início do auxílio-doença: 19.02.2003
- retorno: 31.08.2003
- início de novo período aquisitivo: 31.08.2003

Neste caso o afastamento do empregado foi superior a 6 meses dentro do período aquisitivo, perdendo assim o direito às férias.

Exemplo 2:

Empregado admitido em 20.11.2002, se afastou por acidente do trabalho em 25.03.2003, com início do auxílio-doença acidentário em 08.04.2003 (16º dia de afastamento), retornando dia 05.07.2003:

- admissão: 20.11.2002
- início do auxílio-doença: 08.04.2003

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

- retorno: 05.07.2003

- término do período aquisitivo: 19.11.2003

Neste caso o afastamento do empregado não foi superior a 6 meses dentro do período aquisitivo, iniciando seu período concessivo referente ao período aquisitivo 2002/2003 no dia 20.11.2003.

8.5 - ÉPOCA DA CONCESSÃO

A época da concessão das férias corresponderá ao melhor período de interesse do empregador, salvo as exceções.

O início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, conforme Precedente Normativo TST 100, adiante reproduzido:

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 100 - Férias. Início do período de gozo (positivo)

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

8.6 - CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO DE FÉRIAS

O início das férias só poderá ser cancelado ou modificado pelo empregador, desde que ocorra necessidade imperiosa, e ainda haja o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por ele comprovados, conforme Precedente Normativo TST 116, adiante reproduzido:

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 116 - Férias. Cancelamento ou adiantamento (positivo)

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.

8.7 - EXCEÇÕES:

O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, desde que não haja prejuízo para o serviço.

8.8 - FRACIONAMENTO DO PERÍODO

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

As férias deverão ser concedidas por ato do empregador, em um só período, durante o período concessivo.

Apenas em casos excepcionais as férias poderão ser concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

Menores de 18 Anos e Maiores de 50 Anos

É proibido ao empregador fracionar o período de férias dos empregados menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta) anos.

8.9 - FORMALIDADES PARA A CONCESSÃO

Comunicação ao Empregado

A concessão das férias deverá ser comunicada ao empregado, por escrito, com antecedência mínima de 30 dias, mediante "aviso de férias" em 2 vias, mencionando o período aquisitivo a que se referem e os dias em que serão gozadas, dando o empregado ciência.

Carteira de Trabalho e Previdência Social – Apresentação

A legislação trabalhista determina que o empregado antes de entrar em gozo de férias deverá apresentar sua CTPS ao empregador para que seja anotada a respectiva concessão.

Registro de Empregados

Quando da concessão das férias, o empregador, inclusive de microempresa e empresa de pequeno porte, deverá efetuar, também, a anotação devida no livro ou nas fichas de registro de empregado ou ainda no sistema informatizado, se a empresa assim o adotar.

As anotações na CTPS podem ser feitas também com o uso de etiquetas gomadas, autenticadas pelo empregador ou seu representante legal.

8.10 - ABONO PECUNIÁRIO

O empregado tem a faculdade de converter 1/3 (um terço) do período de férias em abono pecuniário.

O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. Após este prazo, caberá ao empregador aceitar ou não a solicitação do empregado de converter 1/3 do seu direito em abono pecuniário.

O abono pecuniário **não** tem incidência;

- **INSS** (Art. 28,§ 9º, alínea “e”, item 6 da Lei nº 8.212/91, com redação dada pela Lei nº 9.711, de 20/11/98.
- **FGTS** – CLT , Art. 144

Porém **Sim** tem incidência – Imposto de Renda – Lei nº 7.713/88 Art. 3º e 7º.

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal**8.11 - PRAZO PARA PAGAMENTO**

O pagamento das férias, do adicional de 1/3 (um terço) constitucional e do abono pecuniário deverá ser feito até **dois dias** antes do início do período de férias. Neste momento, o empregado dará quitação do pagamento, em recibo, no qual deverão constar as datas de início e término do respectivo período.

8.12 - ADIANTAMENTO DA 1ª PARCELA DO 13º SALÁRIO

Fazem jus ao adiantamento da primeira parcela do 13º salário os empregados que gozarem férias a partir do mês de fevereiro do correspondente ano.

O empregado que quiser receber a primeira parcela do 13º salário deverá requerê-la no mês de janeiro do ano correspondente.

8.13 - SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO

Durante o período de afastamento para o serviço militar obrigatório não será computado o tempo para efeito de férias. Será computado o período anterior ao afastamento, desde que o empregado compareça à empresa dentro de 90 dias contados da respectiva baixa.

Exemplo:

Empregado admitido em 01.07.2002, afastando-se para o serviço militar obrigatório em 01.03.2003, retornando dia 01.12.2003 (dentro do prazo legal).

Neste caso o empregado já tinha adquirido 8/12 avos de férias quando se afastou, como retornou dentro do prazo legal, trabalhará mais 4 meses, para adquirir o direito às férias, ou seja, até 31.03.2004, iniciando-se novo período aquisitivo dia 01.04.2004.

8.14 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO DURANTE O PERÍODO DE FÉRIAS

O empregado em gozo de férias **não** poderá prestar serviços a outro empregador, exceto quando já exista contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

8.15- FÉRIAS E PARTO

Se, durante as férias da empregada gestante, ocorrer o nascimento da criança, o gozo das mesmas ficará suspenso e será concedida a licença-maternidade.

Após o término do respectivo benefício, as férias serão retomadas, efetuando-se o pagamento das diferenças salariais ocorridas durante o período da licença-maternidade, se for o caso.

8.16- FÉRIAS E DOENÇA

O empregado que ficar doente durante as férias não terá seu período de gozo suspenso ou interrompido.

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

Após o término das férias, se o empregado continuar doente, começará a contar a partir dali os 15 dias para a empresa efetuar o pagamento, competindo à Previdência Social conceder o auxílio-doença previdenciário após referido período.

8.17- FÉRIAS E AVISO PRÉVIO

O empregador deverá computar como tempo de serviço para efeito de férias o prazo do aviso prévio trabalhado e do indenizado, conforme determina o artigo 487, parágrafo 1º da CLT.

O aviso prévio também não poderá ser concedido durante o período de férias, em virtude da incompatibilidade entre os objetivos de cada um desses institutos, uma vez que férias é um período para descanso do empregado e aviso prévio é um período para que o empregado procure um novo emprego no caso de demissão sem justa causa e pedido de demissão é um prazo para que o empregador encontre novo profissional para substituí-lo.

8.18- EMPREGADOS COM MENOS DE 12 MESES DE SERVIÇO

O empregado só fará jus às férias após cada período completo de 12 meses de vigência do contrato de trabalho. Se o mesmo solicitar dispensa antes deste período, na rescisão contratual não receberá qualquer verba a título de férias, salvo Convenção ou Acordo Coletivo em contrário.

Entretanto, o Enunciado 261 do TST, reformulado pela Resolução 121/2003 (DOU 19.11.2003), assim dispõe:

“O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.”

Portanto, apesar de constar da CLT o não direito à percepção de férias proporcionais, no pedido de demissão pelo empregado com menos de 12 meses de serviço, os tribunais trabalhistas, baseados na Convenção 132 da OIT (ratificada pelo Brasil através do Decreto 3.197/1999), reconhecem este direito.

Caso for demitido, terá direito às férias proporcionais.

8.19 - Férias Coletivas

Quando se tratar de férias coletivas, que acarrete paralisação das atividades da empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da mesma, os empregados que não completaram ainda o período aquisitivo ficam impedidos de prestar serviços.

Assim, o artigo 140 da CLT estabelece que os empregados contratados há menos de 12 meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais ao tempo de serviço, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

Considera –se coletivas, as férias concedidas, simultaneamente, a todos os empregados da respectiva empresa ou de um ou mais estabelecimento ou setores da mesma.

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

O gozo das férias coletivas poderá ocorrer em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos.

Para conceder férias coletivas, o empregador, exceto no caso de microempresa, deverá adotar o seguinte procedimento:

- Comunicar a DRT (Delegacia Regional do Trabalho), com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias;
- Especificar, na comunicação, os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida;
- Enviar, no prazo de 15 dias, cópia da referida comunicação ao sindicato representativos da respectiva categoria profissional;
- Providenciar a fixação de aviso sobre as férias nos locais de trabalho;

8.20 -- CONTRATO DE TRABALHO SUSPENSO

Caso durante o período aquisitivo tenha ocorrido suspensão do contrato de trabalho (exemplo: concessão de licença não remunerada), o empregado não perde o direito às férias, pois o período de suspensão pára a contagem.

Ex : Empregado obtém 6 meses de licença não-remunerada, em 01.01.2003. Se ele tinha 10 meses de emprego na época de concessão da licença (portanto suas férias proporcionais equivaliam a 10/12 avos), quando voltar da licença (01.07.2003) trabalhará 2 meses para completar o período aquisitivo de férias em 31.08.2003. Nesta data (01.09.2003), inicia-se um novo período aquisitivo. Base: Artigo 133 CLT.

8.21 -PRESCRIÇÃO

Empregado Urbano e Rural

As férias para empregados urbanos e rurais prescrevem no prazo de 5 anos contados do término do período concessivo, ou após 2 anos da extinção do contrato (art. 149 da CLT e art. 7º da CF/88).

Exemplo 1:

Empregado admitido em 10.02.1994, não tirou férias referente ao período aquisitivo 1994/1995.

período aquisitivo: 10.02.1994 a 09.02.1995

- período concessivo: 10.02.1995 a 09.02.1996

- contagem da prescrição:

- de 10.02.96 a 09.02.97 = 1 ano

- de 10.02.97 a 09.02.98 = 2 anos

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

- de 10.02.98 a 09.02.99 = 3 anos

- de 10.02.99 a 09.02.00 = 4 anos

- de 10.02.00 a 09.02.01 = 5 anos

O direito ao período aquisitivo 94/95 prescreveu em 10.02.01.

Exemplo 2:

Empregado admitido em 10.02.1996, não tirou férias referente ao período aquisitivo 96/97.

período aquisitivo: 10.02.96 a 09.02.97

- período concessivo: 10.02.97 a 09.02.98

- contagem da prescrição:

- de 10.02.98 a 09.02.99 = 1 ano

- de 10.02.99 a 09.02.00 = 2 anos

- de 10.02.00 a 09.02.01 = 3 anos

- de 10.02.01 a 09.02.02 = 4 anos

- de 10.02.02 a 09.02.03 = 5 anos

O direito ao período aquisitivo 96/97 prescreveu em 10.02.03.

Empregado Menor

Contra empregado menor de 18 anos de idade não corre nenhum prazo prescricional (art. 440 da CLT).

9 – FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço)

O empregador, ainda que entidade filantrópica, é obrigada a depositar, até o dia 07 (sete) de cada mês, em conta vinculada, a importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração para ou devida no mês anterior, a cada trabalhador, incluídos as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e gratificação de natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. (Art 27)

A conta vinculadas do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações ;

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

- Despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e por força maior ;
- Extinção da empresa;
- Aposentadoria concedida pela Previdência Social;
- Falecimento do Trabalhador;
- Pagamento de parte das prestação decorrentes de financiamento habitacional concedente no âmbito do Sistema Financeiro de Habitação (SFH).
- Liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor imobiliário concedido no âmbito do SFH.
- Quando permanecer três anos ininterruptos, a partir de 14 de maio de 1990, sem crédito de depósito;
- Extinção normal do contrato de trabalho, inclusive o dos trabalhadores temporários regido pela Lei nº 6.019, de 1974;
- Suspensão do contrato avulso por período igual ou superior a noventa dias;
- Aplicação em quotas de fundos mútuos de Privatização.

9.1 - O saque, poderá ser efetuado mediante :

- Apresentação do recibo de quitação das verbas rescisórias, nos casos dos incisos I e II do artigo precedente;
- Apresentação de documentos expedido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS que :
 - a) Declare a condição de inativo, no caso de aposentadoria;
 - b) Contenha a identificação e a data de nascimento de cada dependentes, no caso de falecimento do trabalhador; (Veja Art.38 pg. 175)
- Requerimento dirigido ao agente financeiro, nas hipóteses pagamento, amortização ou quitação de financiamento do Sistema Financeiro de Habitação;
- Apresentação de cópia do instrumento contratual, no caso de contrato a termo;
- Declaração do sindicato representativo da categoria profissional, no caso de suspensão do trabalho avulso por período igual ou superior a noventa dias;
- Requerimento formal do trabalhador ao administrador, ou por outra forma estabelecida pelo Agente Operador do FGTS, na aplicação em quotas de fundos mútuos de privatização;

Decreto nº 5.014, de 12 Março de 2004 (DOU de 15/03/2004); Será permitido a movimentação da conta do FGTS, por motivo de necessidades pessoais, cuja urgência e gravidade decorram de desastre natural causados por chuvas ou inundações que tenham atingido a sua área de residência; (Veja o Decreto na íntegra pg. 181 - Xerocar)

A instrução Normativa nº 88, de 30/04/2003 – DOU de 06/05/2003; aprova o manual da GFIP que objetiva orientar os usuários do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social – SEFIP, esse manual está disponível nas Agências da Caixa Econômica Federal e na Internet , nos endereços eletrônicos www.previdenciasocial.gov.br ou www.caixa.gov.br.

Os recolhimento ao FGTS devem ser efetuado utilizando – se da Guia de Fundo de Garantia e Previdência Social – GFIP, e recolhimento rescisório Guia de Recolhimento

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

Rescisório do FGTS e da Contribuição Social – GRFC, da Guia de Regularização de Débitos do FGTS – GRDE.

9.2 - Contribuição Social :

Decreto nº 3.914, 11/09/2001 (Dou 12/09/2001) Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a regularização da contribuição social devida por despedida de empregado sem justa causa e da contribuição social incidente sobre a remuneração mensal do trabalhador, instituídos pelos arts 1º e 2º da Lei Complementar nº 110, de 29 de Junho de 2001.

- Em caso da rescisão sem justa causa o empregador recolherá a alíquota de 10% (Dez por cento) sobre o valor do saldo do FGTS.
- Da remuneração mensal do trabalhador alíquota de 0,5% (meio por cento) sobre a base de calculo do INSS.

10. Procedimento no Desligamento :**10.1 Aviso Prévio**

Qualquer das partes (empregado ou empregador) que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

A Lei nº 7.108, de 05/07/83, acrescentou mais um parágrafo no Art. 487 da CTL, o § 4º que prevê o aviso prévio na despedida indireta.

A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondente ao prazo do aviso, garantindo sempre a integração desse período no seu tempo de serviço; A falta do aviso por parte do empregado dará direito ao empregador de descontar os salários correspondente ao prazo respectivo.

O aviso pode ser trabalhado ou indenizado, e integra ao tempo de serviço do empregado.

Ocorrendo aviso concedido pelo empregador , promovida pela empresa, a jornada de trabalho do empregado terá que ser reduzida em duas horas diárias ou o empregado poderá optar por faltar 07 (sete) dias corridos sem prejuízos no salário integral; mas se o aviso tiver sido promovido pelo empregado o horário de trabalho não será alterado.

Uma vez que o aviso prévio tenha sido apresentado, se a parte notificante quiser considerar o ato, cabe à outra aceitar ou não; se houver aceitação, o contrato continuará a vigorar como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

10. 2 – Modalidade de Rescisão**10.2.1 - Dispensa sem justa Causa :**

Quando o empregador põe fim ao contrato individual de trabalho sem culpa imputada ao empregado.

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

Dispensa sem Justa Causa	
Menos de Ano	Mais de Ano
Aviso Prévio Saldo de salário Décimo Terceiro (proporcional) Férias Proporcionais + 1/3 CF/88 Valor do FGTS Multa rescisória Seguro desemprego (SD)	Aviso Prévio Saldo de Salário Décimo terceiro Férias Vencidas Férias Proporcionais + 1/3 CF/ 88 Valor do FGTS Multa Rescisória Seguro desemprego (SD)

10.2.2 - Dispensa com justa Causa;

Quando o empregador põe fim ao contrato de trabalho, com culpa imputável ao empregado, a **Justa Causa** resulta de um ato ilícito do empregado que infringindo alguma obrigação legal ou contratual, seja explícita ou implicitamente, permite ao empregador rescindir o contrato sem ônus.

A série de atos faltosos do empregado que justifiquem a rescisão do contrato individual de trabalho, pelo empregador estão previstos no Art. 482 da CLT.

Dispensa com Justa Causa	
Menos de Ano	Mais de Ano
Saldo de Salário Férias Proporcional Férias vencidas 1/3 s/ as férias 13º salário Valor do FGTS	Saldo de salário Décimo terceiro Férias proporcional Férias vencidas 1/3 s/ as férias Valor do FGTS

* somente se estiver vencido,isto é, com desligamento em dezembro.

10.2.3 - Pedido de Demissão ;

Quando o empregado põe fim ao contrato individual de trabalho por iniciativa própria.

Pedido de Demissão	
Menos de Ano	Mais de Ano
Saldo de Salários Décimo terceiro Férias Proporcionais + 1/3 CF / 88 Valor do FGTS (S/ direito de saque)	Saldo de Salário Décimo terceiro Férias Vencidas + 1/3 CF / 88 Férias Proporcionais + 1/3 CF/ 88 Valor do FGTS (s/ direito de saque)

* Obs : Somente terá direito saque se permanecer três anos ininterruptos sem crédito de depósito – a partir de 14/05/90.

10.2.4 - Por Morte;

Pela morte do empregado ocorre a extinção automática do contrato de trabalho, equivalendo, para fins de pagamento das verbas trabalhistas, a um pedido de demissão. Os valores deverão ser pagos aos dependentes habilitados à pensão por morte perante a

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

Previdência Social ou, na falta destes, entre os sucessivos previstos em Lei Civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento dos interessados.

Mediante apresentação da Certidão de dependentes ou do alvará judicial a empresa efetuará o pagamento das verbas rescisórias, ficando o cargo do banco depositário a liberação do FGTS, o qual preencherá os campos referentes ao saque na rescisão.

A homologação será facultativa, sendo conveniente solicitar a Assistência do Sindicato ou do Órgão local do MTPS .

10.2.5 - Culpa Recíproca:

É caracterizada quando ambas as partes, empregado e empregador, colaboram para a rescisão contratual e será reconhecida como fator determinante da rescisão do contrato de trabalho quando ambos praticam simultaneamente, atos lesivos de qualquer natureza (morais, físicas, pecuniários, etc.), sendo decidido pela justiça do trabalho. (CLT, Art. 484, Lei 8.035/90, Art. 18,§ 2º e Enunciado nº 14 do TST).

10.2.6 - Despedida Indireta :

O não cumprimento pelo empregador das obrigações legais e contratuais acarretam o despedimento indireto ou rescisão indireta.

Os atos praticados contra o empregado, ensejadores desta rescisão, são os seguintes :

- Exigências de serviços superiores às suas forças, defesa por Lei, contrária aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- Ser tratado pelo empregador ou por seus superiores com rigor excessivo;
- Correr perigo manifesto de mal considerável;
- Não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- O empregador ou seus prepostos ofenderam – no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.
- O empregador reduzir o seu salário, sendo este por peça ou tarefa de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Ao ocorrer, portanto, qualquer das hipóteses, acima mencionadas, o empregado poderá considerar seu contrato de trabalho rescindindo, com direito a todas as verbas rescisórias decorrentes do despedimento sem justa causa. Havendo resistência do empregador em efetuar a rescisão, cabe ao empregado pleiteá – la no judiciário trabalhista (Art. 483, alínea “A” a “Z”, 490 e 487 § 4º da CLT)

10.2.7 - Aposentadoria:

O desligamento do emprego por parte do segurado empregado, inclusive o doméstico, concessão da aposentadoria por idade ou por tempo serviço, pela Previdência Social .

Portanto, constitui um direito do empregado a opção em rescindir ou não o contrato de trabalho em virtude da concessão da aposentadoria.

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

Já a aposentadoria por invalidez, para os efeitos da Legislação Trabalhista, **suspende** o contrato de trabalho do empregado, devendo tal circunstância ser objeto de anotação no livro ou ficha de registro e na CTPS, não acarretando a rescisão do contrato.

Encontrando – se o empregado apto para o exercício de suas atividades, conforme as determinações da Previdência Social, e havendo o cancelamento da aposentadoria, ser - lhe-á assegurado o retorno à função que exercia quando do afastamento. Fica reservado ao empregador a faculdade de promover a rescisão do contrato quando de seu retorno à atividade (CLT, ART. 475, § 1º).

10. 3 – Indenização Adicional:

O empregado que for dispensado, sem justa causa, 30 dias antes de sua data – base, tem direito a uma indenização adicional no valor de um salário mensal acrescido dos adicionais legais ou convencionais, não computado a gratificação natalina (Art. 9º da Lei 7.238, de 29/10/84, (Dou 31/10/84)

Quando o aviso prévio trabalhado ou indenização (este por projeção) recair no mês destinado ao reajuste salarial, mês da data – base, as verbas rescisórias serão calculadas com o salário já reajustado, sem prejuízo da devida indenização. (TST 314)

A referida indenização não está sujeita aos descontos da contribuição previdenciária e imposto de renda e não serve de base para o depósito do FGTS (Lei 7.713/88, Art. 6º,V).

10. 4 – Hipóteses em que é Vedada Dispensa - Estabilidade Provisória :

São impedimento legais para a rescisão contratual arbitrária ou sem justa causa:

- Empregada gestante desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto (Art. 10, inciso II, alínea b, do ato das Disposições Transitória da C F).
- Empregado eleito para cargo da CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato (Art. 10, inciso II, alínea a, do ato das Disposições Transitória da Constituição Federal)
O Enunciado 339 do TST preceitua “339 – CIPA. Suplente . garantia de emprego CF/88. O suplente da CIPA goza da garantia de emprego previsto no Art. 10, inciso II, alínea “a”, do ADCT da Constituição da Republica de 1988”.
- Empregado Sindicalizado ou associado, a partir do momento da sua candidatura a cargo de direção ou representação da entidade sindical ou de associação profissional, até 01 (Um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente (Art.543,§ 3º da CLT).
- O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, à manutenção de seu contrato na empresa, após a cessação do auxílio – doença acidentário, independentemente de percepção do auxílio – acidente (Art. 118 da Lei nº 8.213, de 24/07/1991 , do Plano de Benefício da Previdência Social).
- É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da Lei (Art. 625 – B, § 1º da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.958 de 12/01/2000)

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

- Suspensão Contratual. Não se desliga o empregado quando seu contrato de trabalho estiver suspenso.
- Demais empregados com garantia de emprego por força de acordo, convenção coletiva, sentença normativa ou Lei.

10.5 – Dispensa fictícia seguida de recontração (Ato Fraudulento)

- O Ministério do Trabalho considera fraudulenta a rescisão seguida de recontração ou de permanência do trabalhador em serviço quando ocorrido dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, conforme preceitua a Portaria nº 384, de 19/06/1992 (DOU de 22/06/1992), como vemos na íntegra em anexo.

11 – Homologação e Validade da Quitação e Prazo de Pagamento das Verbas Rescisórias.

O termo de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, somente será válido com a assistência do sindicato da categoria profissional respectiva ou perante a autoridade do MTPS.

O ato de assistência ao empregado é gratuito e consiste em orientar e esclarecer as partes sobre o cumprimento da Lei, e deverá ser prestado em conformidade com seguintes procedimentos;

11.1 – Competências :

- Sindicatos profissionais respectivo;
- A autoridade local do MTPS (DRT);

Na falta destes, são competentes pela ordem;

1º) O representante do Ministério Público, ou Defensor onde houver;

2º) O juiz de Paz.

No ato da Homologação tem que estar presentes empregado e empregador (empregador por preposto formal), em caso de menor será obrigatório a presença do pai ou mãe, ou representante legal.

11.2 Prazo para Pagamento das Parcelas Rescisórias :

- Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenizado do mesmo ou dispensa de seu cumprimento;
(Art. 477 da CLT).

11.3 – Documentos Necessários à Homologação:

Rotinas Trabalhista do Departamento Pessoal

- TRCT – Termo Rescisório do Contrato de Trabalho (4 vias);
- CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social – Devidamente Atualizada;
- Registro do empregado;
- Comprovante do aviso prévio;
- Cópia do Acordo, ou convenção coletiva;
- As 2 última Guias da GFIP;
- Guia do GRFC;
- CD – Comunicação de Dispensa (Seguro Desemprego)

12 – Seguro Desemprego.

O Seguro-Desemprego é um benefício integrante da seguridade social (FAT), garantido pelo art. 7º dos Direitos Sociais da Constituição Federal, e tem por finalidade promover a assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado, em virtude da dispensa sem justa causa. Além de conceder este benefício, o Programa destina-se, também, a auxiliar os trabalhadores, em geral, na busca de novo emprego, podendo, para este efeito, promover ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. É destinado a todo trabalhador, que comprovar;

- Ter recebido salário consecutivos nos últimos 6 meses;
- Ter trabalhado pelo menos 6 meses nos últimos 36 meses;
- Não estar recebendo nenhum benefício da Previdência Social de prestação continuada, exceto auxílio acidente ou pensão por morte;
- Não possuir renda própria para seu sustento e de seus familiares;

Para requerer o benefício o trabalhador terá prazo de 07 a 120 dias, contados a partir da data de sua dispensa, o requerimento deverá ser feito junto a DRT (Delegacia Regional do Trabalho)

A apuração do valor (veja anexo tabela de valores) do benefício tem como base o salário mensal do último vínculo empregatício, na seguinte ordem:

- Tendo o trabalhador recebido três ou mais salários mensais a contar desse último vínculo empregatício, a apuração considerará a média dos salários dos últimos três meses;
- Caso o trabalhador, em vez dos três últimos salários daquele vínculo empregatício, tenha recebido apenas dois salários mensais, a apuração considerará a média dos salários dos dois últimos meses;
- Caso o trabalhador, em vez dos três ou dois últimos salários daquele mesmo vínculo empregatício, tenha recebido apenas o último salário mensal, este será considerado, para fins de apuração.

12.1 – Suspensão de Pagamento.

O pagamento do benefício do Seguro-Desemprego será suspenso nas seguintes situações:

- admissão do trabalhador em novo emprego;
- início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente e a pensão por morte;

13 – Prescrição das Verbas Trabalhistas.

- Os créditos resultantes das relações de trabalho urbano prescrevem em 5 (cinco)anos, enquanto vigente o contrato, e até 2 (dois) anos após a extinção.
- Tratando – se de empregado Rural a prescrição ocorrerá em 2 (dois) anos após a extinção do contrato, ou enquanto vigente o contrato. (Art. 11 da CLT)

14 – Segurança e Medicina do Trabalho.

14.1 - Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP.

O empregado, ao solicitar a APOSENTADORIA ESPECIAL devida a exposição a agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou a integridade física, deverá fazer a comprovação da efetiva exposição através do formulário denominado; PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO. Ele se destina a fornecer, de maneira sintética, dados à Previdência Social para habilitação de recebimento da aposentadoria.

14.2 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;

Esse programa tem por objetivo principal a preservação da saúde do trabalhador, por meio da execução e acompanhamento dos resultados dos exames médicos obrigatórios de acordo com as atividades desenvolvidas na empresa. (conf. Exigência da NR 7)

Os exames médicos obrigatórios são: admissional, periódico, mudança de função, retorno ao trabalho e demissional.

14.3 – Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho – LTCAT.

É um laudo Técnico que tem por finalidade atender às exigências previstas nas ordens de serviços e instruções normativas do INSS. E constitui um documento que retrata as condições do ambiente de trabalho de acordo com as avaliações dos riscos ambientais, concluindo sobre a caracterização da atividades como especial, com relação aos limites de exposição do segurado a agentes nocivos fixados na NR – 15 do MTE.

14.4 – Programa de Prevenção dos Riscos Ambientais – PPRA.

É um Laudo que propõe uma ação continuada, visando à preservação da saúde e a integridade dos trabalhadores, conforme exigência da NR 09, avaliando os riscos ambientais, sendo sua abrangência e profundidade dependentes das características do risco e das necessidades de controle dos riscos existente, e será executado pela empresa, e por estabelecimento.

Bibliografia

- **OLIVEIRA**, Aristeu. Manual de Práticas Trabalhistas – 37ª Edição - 2004 – Ed. Atlas.
- **Informare**, Boletim Informativos.
- **Saad**, Eduardo Gabriel. **Saad**, José Eduardo Duarte. **Branco**, Ana Maria Saad Castello – CLT – Ed. LTr – Edição 37ª - 2004
- Constituição Federal - 17ª Edição – 2001 (Última atualização)
- Site : www.guiatrabalhista.com.br